Labour Canada
Travail Canada

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART III — LABOUR STANDARDS) 1990-1991

RAPPORT ANNUEL SUR LES MESURES PRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III : LES NORMES DU TRAVAIL) 1990-1991

Canada

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE *CANADA LABOUR CODE* (PART III - LABOUR STANDARDS)

1990-1991

RAPPORT ANNUEL SUR LES MESURES PRISES EN VERTU DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* (PARTIE III - LES NORMES DU TRAVAIL)

1990-1991

93-01357/

Published by authority of the
Minister of Labour
Government of Canada

Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Available from

Distribué par le

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819)994-0543

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819)994-0543

Labour Canada
Catalogue Number L135-2108/91B

Numéro de catalogue
de Travail Canada L135-2108/91B

Report on Proceedings under Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards) for the fiscal year April 1, 1990, to March 31, 1991.

Rapport sur les mesures prises en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail) au cours de l'exercice financier du 1er avril 1990 au 31 mars 1991.

Pursuant to section 263 of the *Canada Labour Code* (Part III - Labour Standards), I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of my duties under the Code, covering fiscal year 1990-1991.

Conformément à l'article 263 de la partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail), je soumets au Parlement le rapport annuel relatif à l'exercice de mes fonctions en vertu du Code au cours de l'exercice financier 1990-1991.

Marcel Danis
Minister of Labour

Le ministre du Travail,
Marcel Danis

June 1991

juin 1991

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards) establishes minimum standards for employees employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, equal wages, annual vacations, general holidays, leave for employees with child care responsibilities, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, sexual harassment, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal.

At Labour Canada headquarters, the Director-General of the Labour Standards and Equal Pay Branch reports to the Assistant Deputy Minister of Operations.

The Labour Standards and Equal Pay Branch has a broad mandate which is handled by several divisions, namely:

Labour Standards - Legislation

This division is primarily responsible for the research, development and analysis of labour standards policy and legislation. The staff consults with labour, employer and government organizations to ensure that current policy and legislation reflect the changing needs of clients.

La partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail) établit les normes minimales régissant les employés qui travaillent dans des entreprises assujetties à l'autorité législative du Parlement du Canada. Ces normes s'appliquent au nombre d'heures de travail, au salaire minimum, à l'égalité des salaires, aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés accordés aux employés pour soins à donner aux enfants, aux congés de maternité, aux licenciements collectifs et individuels, aux indemnités de départ, à la saisie-arrêt, aux congés de décès, au harcèlement sexuel, au paiement du salaire dans les délais impartis, aux congés de maladie et à la protection contre le congédiement injuste.

À l'administration centrale de Travail Canada, la directrice générale de la Direction des normes du travail et de l'équité salariale relève du sous-ministre adjoint, Opérations.

Les divisions suivantes s'acquittent du vaste mandat confié à la Direction des normes du travail et de l'équité salariale :

Normes du travail - Législation

Cette division est principalement responsable de la recherche, de l'élaboration et de l'analyse en matière de législation et de politiques des normes du travail. Le personnel de la division consulte les salariés, les organisations patronales et les organismes gouvernementaux pour s'assurer que les politiques et la législation répondent aux besoins changeants des clients.

Labour Standards - Operations

This division is involved in the interpretation of the legislation and in ongoing daily activities such as processing requests for permits and waivers and responding to other operational requests and requirements.

Equal Pay - Program Operations

This division is responsible for providing advice, interpretation and guidance to Labour Canada's regional staff on the delivery of the Equal Pay Program. It is also responsible for conducting equal pay inspections, providing support to regional staff on employer visits and operating an automated data base.

Equal Pay - Program Development and Marketing

This division is responsible for developing and recommending policy, originating and disseminating information and developing and distributing publications. It is also responsible for client education, development and delivery of training programs, and maintenance of an equal pay reference library.

Normes du travail - Opérations

Cette division participe à l'interprétation de la législation, est chargée de diverses activités courantes comme le traitement des demandes de dérogation et d'exemption, et répond à d'autres demandes et exigences opérationnelles.

Équité salariale - Opérations du programme

Cette division offre aux bureaux régionaux de Travail Canada conseils, interprétation et orientation relativement à l'exécution du programme d'équité salariale. La division, en outre, procède aux inspections, offre du soutien aux employés régionaux lors des visites des employeurs et maintient une base de données automatisée.

Équité salariale - Élaboration et promotion du programme

Cette division est responsable de l'élaboration et de la recommandation des politiques, de la mise au point et de la diffusion de renseignements, et de la rédaction et de la distribution des publications. Elle est également chargée de l'éducation des clients, de l'élaboration et de l'exécution des programmes de formation et de la tenue d'un centre de documentation sur l'équité salariale.

Labour Education

The Labour Education Division is responsible for processing requests for financial assistance from Canadian labour organizations. The funds that are provided by Labour Canada are used to provide union members with education programs of various kinds. This training is aimed at producing better-informed workers and thus smoother labour relations and better understanding among all bargaining parties.

Formation syndicale

La division de la formation syndicale traite les demandes d'aide financière émanant des syndicats canadiens. Les fonds fournis par Travail Canada permettent de promouvoir une main-d'oeuvre mieux informée et, ainsi, d'améliorer les relations patronales-syndicales et la compréhension entre les négociateurs de toutes les parties.

Labour Canada's Regions

Labour Canada administers the above-mentioned programs through six regional and 23 district offices located across Canada.

Labour Canada's regions are responsible for administering Part II of the *Canada Labour Code* dealing with occupational safety and health and Part III of the Code dealing with labour standards and equal pay. They are also responsible for administering a national injury compensation program for the federal jurisdiction.

The regional directors of Labour Canada's six regional offices plan, organize, direct and control the activities of their regions in order to meet program objectives. Some of this responsibility is delegated to district managers who oversee the activities of Labour Canada's district offices and supervise labour affairs officers who are responsible for front-line delivery of these programs.

Les régions de Travail Canada

Travail Canada administre les programmes susmentionnés par l'entremise de 6 bureaux régionaux et de 23 bureaux de district disséminés d'un bout à l'autre du pays.

Il incombe aux bureaux régionaux de Travail Canada d'administrer la partie II du *Code canadien du travail*, portant sur la sécurité et la santé au travail et la partie III du Code, portant sur les normes du travail et l'équité salariale. Il leur revient également d'administrer un programme national d'indemnisation des victimes de blessures pour le secteur de compétence fédérale

Le directeur de chacun des six bureaux régionaux de Travail Canada planifie, organise, dirige et contrôle les activités menées dans sa région en vue d'atteindre les objectifs du programme. Une partie de ces responsabilités sont déléguées aux gérants de district, qui contrôlent les activités des bureaux de disctict de Travail Canada et supervisent les agents des affaires du travail qui s'occupent directement de l'exécution de ces programmes.

With regard to Part III, the labour affairs officers (LAOs) are involved in a wide variety of tasks aimed at ensuring compliance with the *Canada Labour Code* and its regulations. These activities include: providing information and interpretation of the legislation to clients; promoting Labour Canada and its programs; handling complaints; investigating, assessing and referring requests for permits; investigating and reporting situations of potential group terminations, conducting programmed inspections, and initiating prosecutions.

In carrying out their activities, the LAOs operate within a framework of Labour Canada's Compliance Policy using as their guide a set of Operations Program Directives and Interpretive Program Guides which detail how the acts and regulations are to apply.

Pour ce qui concerne la partie III, les agents des affaires du travail (AAT) remplissent des tâches diverses visant à assurer la conformité au *Code canadien du travail* et à ses règlements, notamment : fournir aux clients des renseignements ainsi que l'interprétation des lois; promouvoir le Ministère et ses programmes; traiter les plaintes; mener des enquêtes relativement aux demandes de permis, évaluer celles-ci et les renvoyer aux personnes compétentes; mener des enquêtes et faire des rapports sur les éventuels licenciements collectifs; effectuer les inspections prévues aux programmes; et, instituer des poursuites.

Dans l'exercise de leurs fonctions, les AAT évoluent dans le cadre de la Politique de conformité de Travail Canada et ils prennent pour guide une série de directives du Programme des opérations ainsi que les Guides du Programme d'interprétation qui donnent le détail du mode d'application des lois et des règlements.

FACTS AND FIGURES

Labour Standards and Equal Pay Issues

FAITS ET CHIFFRES

Questions liées aux normes du travail et à l'équité salariale

Hours of Work

Section 170 of Part III of the *Canada Labour Code* provides for the Minister to issue a permit to modify work schedules to something other than eight hours in a day and 40 hours in a week.

In 1990-1991, 128 permits were issued under section 170 to allow the modification of hours of work schedules.

A provision exists in the legislation for hours of work to be averaged in establishments where the work necessitates irregular hours because of seasonal or other factors. This means that employees have no regularly scheduled hours or have regularly scheduled hours that vary from time to time. The employer may then average the working hours of employees over a selected period from two to 52 weeks.

When an averaging period is for up to 13 weeks, a notice to Labour Canada is required. When a longer averaging period is required, an authorization must be given to the employer by the Minister of Labour.

In the fiscal year ending March 31, 1991, 27 authorizations to average hours over a period longer than 13 weeks were issued, and 37 notifications of averaging hours of work over a period not exceeding 13 weeks were received.

Durée du travail

Selon une disposition de l'article 170, de la partie III du *Code canadien du travail*, le Ministre peut accorder une dérogation permettant le dépassement de l'horaire normal de travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

En 1990-1991, 128 dérogations ont été accordées en vertu de l'article 170 permettant la modification de l'horaire normal de travail.

Pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, en raison de facteurs saisonniers ou autres, la loi prévoit l'établissement d'une moyenne des heures de travail. Les employés de ces établissements n'ont pas d'horaire fixe ou ont un horaire fixe qui varie de temps à autre. L'employeur peut alors établir la moyenne des heures de travail des employés sur une période allant de 2 à 52 semaines.

Lorsque la période de calcul de la moyenne est de 13 semaines ou moins, l'employeur doit en donner avis à Travail Canada. Lorsqu'une période plus longue est requise, l'employeur doit obtenir l'autorisation du Ministre du Travail.

Au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1991, le Ministre a accordé 27 autorisations d'effectuer le calcul de la moyenne des heures de travail sur plus de 13 semaines et il a reçu 37 notifications d'effectuer ce même calcul sur moins de 13 semaines.

According to subsection 176(1) of Part III of the *Canada Labour Code*, an employer or an employers' organization may make application to the Minister in order that employees may work hours in excess of the maximum hours allowable.

Under this subsection, the Minister issued 38 permits granting hours to be worked in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

Where a permit has been issued under section 176 to work excess hours, a report must be made in writing to the Minister in accordance with subsection 176(5), stating the number of employees who did the work and the number of hours each of them worked.

Consequently, 43 reports were received advising that 25,474 employees had worked a total of 224,965.5 hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

There is a provision in the legislation under subsection 177(1) for employees to work excess hours in the case of emergency to the extent that is necessary to prevent serious interference with the ordinary working of the affected industrial establishment. Emergency work would be performed in case of accident to machinery, equipment, plant or persons; urgent and essential work to be done to machinery, equipment or plant; or other unforeseen or unpreventable circumstances.

In such cases, a report must be made in writing to the Minister according to subsection 177(2).

En vertu du paragraphe 176(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, un employeur ou une organisation patronale peut présenter au Ministre une demande de dérogation pour une durée de travail supérieure au maximum autorisé.

En vertu de ce paragraphe, le Ministre a accordé 38 dérogations permettant le dépassement de la durée hebdomadaire maximale fixée.

L'employeur bénéficiaire d'une dérogation accordée en vertu de l'article 176 permettant le dépassement de la durée maximale doit adresser au Ministre, conformément au paragraphe 176(5), un rapport écrit indiquant le nombre d'employés ayant accompli le travail ainsi que le nombre d'heures excédentaires de travail de chacun d'eux.

En conséquence, le Ministère a reçu 43 rapports d'employeurs l'informant que 25 474 employés avaient travaillé au total 224 965,5 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé.

Selon le paragraphe 177(1) du Code, la durée maximale hebdomadaire prévue peut être dépassée en cas d'urgence, mais seulement dans la mesure où c'est nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement touché et dans le cas d'un accident mécanique ou humain, de travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement ou d'autres circonstances imprévues ou inévitables.

En de tels cas, l'employeur doit adresser au Ministre un rapport écrit conformément au paragraphe 177(2).

In the fiscal year 1990-1991, 25,085 employees were reported as having worked 257,089.22 additional hours under emergency conditions beyond the weekly maximum hours prescribed by the Code.

A provision exists in section 175 of Part III of the *Canada Labour Code* for the Governor in Council to make regulations regarding hours of work.

Two such sets of regulations are the *West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations* and the *East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations.*

Both these sets of regulations provide for the accumulation of lay days. In the regulations, a lay day is defined as a day off work with pay to which an employee becomes entitled by working on board a ship for a number of days.

According to these regulations, the Minister may, by permit, authorize an accumulation of more than 45 lay days.

During the fiscal year 1990-1991, eight permits were issued under subsection 4(4) of the *West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations* authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, le Ministère a reçu des rapports d'employeurs l'informant que 25 085 employés avaient travaillé dans des situations d'urgence 257 089,22 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé par le Code.

En vertu de l'article 175 de la partie III du *Code canadien du travail*, le gouverneur en conseil peut établir des règlements régissant la durée du travail.

On peut citer à cet égard le *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest* et le *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs.*

Ces deux règlements prévoient le cumul de jours de relâche. Selon la définition qui en est donnée dans les règlements, un jour de relâche est un jour de congé payé auquel un employé a droit après avoir travaillé à bord d'un navire pendant un certain nombre de jours.

Selon ces règlements, le Ministre peut accorder une dérogation autorisant le cumul de plus de 45 jours de relâche.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, huit dérogations ont été accordées en vertu du paragraphe 4(4) du *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée.

During the fiscal year 1990-1991, no permits were issued under section 16 of the *East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations* authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, aucune dérogation n'a été accordée en vertu de l'article 16 du *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée.

Minimum Wages

Section 181 of Part III of the *Canada Labour Code* provides for regulations to be made regarding issues related to minimum wages.

Section 11 of the *Canada Labour Standards Regulations* deals with the subject of minimum wage as it relates to apprentices and trainees.

An employer is exempted from the application of the minimum wage for employees who are being trained on the job if the employees are registered under, and paid according to, a provincial apprenticeship act or the employees are being trained under a training plan and at a rate approved by the Minister of Labour.

In the fiscal year 1990-1991, no exemptions from the application of the minimum wage provisions were issued under section 11 of the *Canada Labour Standards Regulations*.

Salaire minimum

L'article 181 de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'adoption de règlements régissant les questions liées au salaire minimum.

L'article 11 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* porte sur le salaire minimum des apprentis et des employés en formation.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions sur le salaire minimum en ce qui concerne les employés recevant une formation en cours d'emploi, si ces employés sont inscrits en vertu d'une loi provinciale sur l'apprentissage et rémunérés en vertu de celle-ci, ou s'ils participent à un programme de formation et sont rémunérés à un taux approuvé par le Ministre du Travail.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, aucune exemption de l'application des dispositions sur le salaire minimum n'a été accordée en vertu de l'article 11 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

Equal Wages

Section 182 of Part III of the *Canada Labour Code* empowers Labour Canada's inspectors to conduct equal pay inspections of federally regulated establishments and to refer apparent cases of gender discrimination in pay to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution. Section 11 of the *Canadian Human Rights Act* makes it a discriminatory practice to pay men and women working in the same establishment different wages if their jobs are equal in value.

Labour Canada has developed a proactive compliance program which:

- actively assists employers by visiting establishments to explain the legislation and advise on implementation;

- encourages the participation of employer associations and unions in the implementation process;

- monitors progress towards compliance through routine follow-up visits; and

- conducts inspections.

In the fiscal year 1990-1991, Labour Canada conducted over 400 equal pay visits. Since 1986, over 820 of the largest employers in the federal jurisdiction have been contacted at least once, and more than 76 percent have acted to ensure compliance.

Égalité des salaires

L'article 182 de la partie III du *Code canadien du travail* autorise les inspecteurs de Travail Canada à procéder à des inspections des établissements sous réglementation fédérale pour vérifier l'équité salariale et à renvoyer tout cas possible de discrimination fondée sur le sexe à la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête et règlement. Selon l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le versement de salaires différents pour un travail de valeur égale à des hommes et à des femmes travaillant dans un même établissement constitue un acte discriminatoire.

Travail Canada a élaboré un programme dynamique de mise en conformité en vertu duquel le Ministère :

- aide activement les employeurs en visitant leurs établissements pour expliquer la législation et donner des conseils sur sa mise en oeuvre;

- favorise la participation des associations d'employeurs et des syndicats au processus de mise en oeuvre;

- contrôle les progrès réalisés en matière de conformité au moyen de visites de suivi; et

- procède à des inspections.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, Travail Canada a fait plus de 400 visites de vérification en matière d'équité salariale. Depuis 1986, plus de 820 des plus grands employeurs de compétence fédérale ont été contactés au moins une fois et plus de 76 p. 100 ont pris des mesures pour se conformer à la législation.

The inspection phase of the program commenced in 1988-1989 and is now an ongoing activity. Three inspections were conducted in 1990-1991 resulting in three referrals to the Canadian Human Rights Commission. Educational materials have been developed. Five thousand information kits and 2,000 case studies have been distributed to clients. Training seminars have been provided to organized labour and employer groups. Labour Canada actively supports five industry associations that have started equal pay initiatives to assist their members in complying with the legislation.

Les inspections ont commencé en 1988-1989 et font maintenant partie du programme. En 1990-1991, trois inspections ont été effectuées, et les trois cas ont été rapportés à la Commission canadienne des droits de la personne. Du matériel éducatif a été mis au point. Cinq mille trousses d'information et 2 000 études de cas ont été distribuées aux clients. Des colloques de formation ont été organisés à l'intention de groupes syndicaux et de groupes d'employeurs. Travail Canada appuie activement cinq associations industrielles qui ont entrepris des activités en matière d'équité salariale pour aider leurs membres à se conformer.

Annual Vacations

Section 190 of Part III of the *Canada Labour Code* provides for regulations to be made regarding issues related to annual vacations.

Section 14 of the *Canada Labour Standards Regulations* provides for Labour Canada to issue a waiver of an employee's right to annual vacation in respect of that designated year of employment.

The application of a waiver must be made jointly by the employer and the employee, and Labour Canada must be satisfied of the existence of exceptional circumstances.

In 1990-1991, 100 approvals to waive annual vacations were issued under section 14 of the Regulations.

Congés annuels

L'article 190 de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'adoption de règlements régissant les questions liées aux congés annuels.

En vertu de l'article 14 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, Travail Canada peut autoriser un employé à renoncer au congé annuel auquel il a droit pour une année donnée de son emploi.

La demande de renonciation doit être présentée conjointement par l'employeur et l'employé, et Travail Canada doit s'assurer qu'il existe des circonstances exceptionnelles.

En 1990-1991, le Ministère a autorisé, en vertu de l'article 14 du Règlement, 100 renonciations à des congés annuels.

Paragraph 15(a) of the *Canada Labour Standards Regulations* provides for the postponement of annual vacations. Both the employer and the employee must file a written agreement with Labour Canada stating that both parties desire to postpone the vacation in respect of the designated year of employment.

Three notifications of postponement of annual vacation were received under paragraph 15(a) of the Regulations.

Section 183 of Part III of the *Canada Labour Code* defines a year of employment for the purpose of vacation pay as continuous employment of an employee by an employer either for a period of 12 consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter or for a calendar year or other year approved by the Minister of Labour under section 16 of the *Canada Labour Standards Regulations*.

During 1990-1991, 70 approvals of a calendar year or other year of employment for vacation purposes were issued under section 16 of the Regulations.

General Holidays

The *Canada Labour Code*, Division V, deals with general holidays. These general holidays are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day.

L'alinéa 15 a) du *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoit le report de congés annuels. L'employeur et l'employé doivent tous deux déposer auprès de Travail Canada une entente écrite précisant que les deux parties souhaitent reporter le congé pour une année d'emploi donnée.

En vertu de l'alinéa 15 a) du Règlement, le Ministère a reçu trois avis de report de congés annuels.

Selon la définition qui en est donnée à l'article 183 de la partie III du *Code canadien du travail*, une année de service aux fins de l'indemnité de congé annuel est une période d'emploi ininterrompu par le même employeur soit de 12 mois à compter de la date d'engagement ou du jour anniversaire de celui-ci, soit une année civile ou une autre année approuvée par le Ministre du Travail en vertu de l'article 16 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

En 1990-1991, le Ministère a autorisé, en vertu de l'article 16 du Règlement, dans 70 cas l'adoption d'une année civile ou d'une autre année comme année d'emploi pour le calcul des congés.

Jours fériés

La section V du *Code canadien du travail* porte sur les jours fériés qui sont le 1er janvier, le Vendredi Saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

The Code states in section 195 that any other holiday may be substituted for a general holiday provided that, where the employees are represented by a trade union, the Minister is notified and, where there is no trade union, an application is made to the Minister.

Accordingly, in 1990-1991, 18 notifications of substitution for a general holiday were received under paragraph 195(a) of the Code for classes of employees represented by a trade union, and 97 approvals to substitute a general holiday were issued under paragraph 195(b) of the Code for classes of employees not represented by a trade union.

Group Termination of Employment

Subsection 214(1) of Part III of the *Canada Labour Code* provides for the establishment of a joint planning committee consisting of employer and employee representatives, following a notice to the Minister about an upcoming group termination of employment.

In 1990-1991, seven joint planning committees were established to develop an adjustment program assisting employees being terminated.

Under section 228 of Part III of the *Canada Labour Code*, the Minister may waive the application of the provisions of Division IX of the Code regarding group termination of employment.

Selon l'article 195 du Code, ces jours fériés prévues peuvent être remplacés par des jours de congé, ayant dès lors valeur de jours fériés, lorsque le Ministre en est avisé par écrit, dans le cas d'employés représentés par un syndicat, ou lorsqu'une demande en ce sens est présentée au Ministre, dans le cas d'employés non représentés par un syndicat.

En 1990-1991, le Ministère a reçu, en vertu de l'alinéa 195 a) du Code, 18 avis de substitution d'un jour férié dans le cas de catégories d'employés représentés par un syndicat, et a accordé 97 autorisations en vertu de l'alinéa 195 b) du Code relatives à la substitution d'un jour férié dans le cas de catégories d'employés non représentés par un syndicat.

Licenciements collectifs

Selon le paragraphe 214(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, aussitôt après avoir transmis au Ministre avis de licenciements collectifs prochains, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés.

En 1990-1991, sept comités mixtes de planification ont été constitués pour élaborer un programme d'adaptation pour aider les employés licenciés.

En vertu de l'article 228 de la partie III du *Code canadien du travail*, le Ministre peut accorder une exemption de l'application des dispositions de la section IX du Code portant sur les licenciements collectifs.

During the fiscal year ending March 31, 1991, eight waivers were granted affecting 2,157 employees. In that same period, two waivers were refused and one waiver was not required.

Au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1991, huit exemptions ont été accordées visant 2 157 employés. Au cours de la même période, deux demandes d'exemptions ont été rejetées et une demande d'exemption n'était pas nécessaire.

Unjust Dismissal

Under subsection 240(1) of Part III of the *Canada Labour Code*, any person who has completed 12 consecutive months of continuous employment by an employer and who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement may make a complaint in writing, within 90 days, to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

Congédiement injuste

En vertu du paragraphe 240(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur dans les 90 jours qui suivent la date du congédiement si, d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur et si, d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

During the fiscal year 1990-1991, 866 complaints of unjust dismissal were received under subsection 240(1). Of these complaints, three resulted from the granting of an extension of time to file a complaint.

Au cours de l'exercice financier 1990-1991, le Ministère a reçu, en vertu du paragraphe 240(1), 866 plaintes pour congédiement injuste, dont trois résultant d'une prolongation de délai pour formuler une plainte.

Seventy-six of these were found to be inadmissible. Two hundred and seventy-nine unjust dismissal complaints were settled, resulting in 17 employees being reinstated in their positions and 195 employees receiving $1,107,279.50 as monetary compensation.

Soixante-seize de ces plaintes étaient non recevables. Deux cent soixante-dix-neuf plaintes pour congédiement injuste ont été réglées, ce qui a permis à 17 employés d'être réintégrés dans leurs emplois et à 195 autres de recevoir 1 107 279,5 $ en compensation pécuniaire.

One hundred and twelve complaints were withdrawn, and 210 complaints were referred to adjudication.

Cent douze plaintes ont été retirées et deux cent dix autres ont été soumises à l'arbitrage.

Administration and General

Under subsection 254(1) of Part III of the *Canada Labour Code*, an employer is required, at the time of making any payment of wages to an employee, to furnish the employee with a statement in writing setting out: the period for which the payment is made; the number of hours for which the payment is made; the rate of wages; details of the deductions made from the wages; and the actual sum being received by the employee. The Minister may, by order, exempt any employer from any or all of these requirements according to subsection 254(2).

During 1990-1991, no orders were issued under subsection 254(2) exempting employers from the requirement to provide a pay statement at the time of making any payment of wages to employees.

Inspectors under the *Canada Labour Code*, Part III, are granted certain powers to enable them to ensure compliance with the legislation regarding labour standards and equal pay. They respond to complaints and conduct programmed inspections.

During the year, 736 programmed inspections were carried out under the authority of Part III of the *Canada Labour Code*. Consequently, 779 individual violations under the provisions of the Code were determined, resulting in wage arrears recoveries of $286,038.44.

During that same period, 3,742 complaints were made under the authority of Part III of the *Canada Labour Code*. With regard to these complaints, 2,445 violations were determined, resulting in 1,292 employees recovering $1,370,417.00.

Application et dispositions générales

Selon le paragraphe 254(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu, en versant son salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant la période de rémunération, le nombre d'heures rémunérées, le taux du salaire, le détail des retenues prélevées sur le salaire et le montant net reçu par l'employé. Le Ministre peut, par arrêté, exempter un employeur en tout ou en partie des obligations énoncées au paragraphe 254(2).

Au cours de 1990-1991, aucun arrêté n'a été pris en vertu du paragraphe 254(2) exemptant un employeur de l'obligation de fournir à l'employé un bulletin de paie au moment où il lui verse son salaire.

La partie III du *Code canadien du travail* accorde aux inspecteurs certains pouvoirs leur permettant d'assurer le respect des lois relatives aux normes du travail et à l'équité salariale. Ces inspecteurs répondent aux plaintes formulées et procèdent aux inspections prévues dans le Code.

Au cours de l'année, on a effectué 736 inspections en application de la partie III du *Code canadien du travail*; elles ont permis de relever 779 infractions individuelles et de recouvrer des arriérés de salaire totalisant 286 038,44 $.

Durant la même période, 3 742 plaintes ont été formulées en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*. À la suite de ces plaintes, 2 445 infractions ont été déterminées et 1 292 employés ont touché 1 370 417,00 $.